



Déclaration liminaire Comité technique ministériel

22 novembre 2018

Monsieur le président

L'Alliance du Trèfle tient à remercier M. Philippe Mérillon, qui assure l'intérim des fonctions de secrétaire général. Elle s'étonne cependant que le ministère de l'agriculture et de l'alimentation reste, depuis déjà près de 5 mois, sans secrétaire général.

Elle se félicite que les agents de l'enseignement technique agricole puissent enfin bénéficier d'un CHSCT de proximité après de nombreux mois de discussion.

Concernant les points à l'ordre du jour,

Sur le bilan social 2017, l'Alliance du Trèfle tient à souligner la qualité du document, tant sur la forme que sur le fond, et remercie tous les contributeurs pour ce travail, notamment les agents du secrétariat général qui doivent gérer cette année, en plus de leur quotidien déjà bien rempli, les élections professionnelles.

Ce bilan permet une vision large de la situation de notre ministère et ne fait pas apparaître de modification sensible des grands équilibres par rapport à l'an passé, ni des tendances de fond.

Cependant, si une hausse des effectifs a été constatée en 2017 sur l'enseignement agricole et la sécurité sanitaire, les effectifs du programme 215, chargés de la conduite et du pilotage des politiques de l'agriculture, continuent inexorablement à diminuer.

Malgré la poursuite de la déprécarisation en 2017, le recrutement des agents contractuels au ministère de l'agriculture et de l'alimentation augmente encore pour atteindre 26,6% des effectifs (soit près de 10 points de plus que la moyenne -17,3% - pour les trois fonctions publiques). Cette évolution milite pour une vraie réflexion sur la gestion de ces personnels et la valorisation de leurs compétences variées en leur permettant de dérouler de réels parcours professionnels au sein du ministère.

Les pyramides des âges en pointe des différents corps traduisent le vieillissement des agents (en 10 ans, l'âge moyen des agents du MAA a augmenté de 5 ans), confirmé par l'augmentation de l'âge moyen de départ en retraite, ce qui interroge sur le maintien à terme des compétences au sein du ministère.

L'Alliance du Trèfle dénonce le gel de la valeur du point d'indice, sans aucune perspective de hausse. Sur les régimes indemnitaires, si le RIFSEEP pour les corps de la filière formation et recherche vient d'être publié, qu'en est-il pour les autres corps (notamment ceux des ISPV et des IPEF pour lesquels le RIFSEEP aurait dû être mis en place le 1^{er} janvier 2017). Quant aux IAE et TSMA, pour lesquels le passage au RIFSEEP a été confirmé, quel va finalement être le calendrier de négociation et de mise en œuvre effective du RIFSEEP ?

Le plan de requalification des agents de C en B fait l'objet d'un focus particulier. L'Alliance du Trèfle demande qu'un nouveau plan soit mis en place ainsi que pour la requalification des agents de B en A.



Si la charte des temps a bien été mise en place formellement en mars 2015, elle ne semble pas toujours respectée et l'augmentation de 16% des jours déposés sur les comptes épargne temps en un an et de 12,5 % du nombre de jours CET par agent, nous inquiète quant à la charge de travail de certains agents qui ne leur permet plus de poser des jours de congés.

Nous sommes satisfaits de constater que le focus sur le télétravail que nous avons demandé l'an dernier figure dans le bilan social 2017. Il indique que le nombre d'agents bénéficiaires a doublé entre 2017 et 2018, preuve de l'intérêt des agents pour ce dispositif.

L'Alliance du Trèfle a défendu la reconnaissance de l'expertise et apprécie qu'elle fasse l'objet d'un focus dans le document. Toutefois elle ne peut que constater que cette reconnaissance ne permet pas à tous ces agents de bénéficier de la progression de carrière attendue.

Nous nous félicitons que les actions du ministère en faveur de la prise en compte du handicap aient été développées. Nous regrettons toutefois que la pénurie des médecins de prévention ne permette plus d'assurer correctement la protection de tous les agents.

Enfin sur l'égalité professionnelle, alors que pour les prochaines élections les femmes représentent près de 60% du corps électoral du comité technique ministériel, leur rémunération reste 16 % inférieure à celle des hommes.

Pour la répartition des effectifs dans les établissements publics du ministère entre les fonctionnaires et les contractuels de droit public, il serait intéressant d'ajouter une colonne pour les personnels qui relèvent du droit privé, notamment pour l'ONF et ainsi mieux suivre l'évolution des recrutements des personnels de droit privé au sein de cet EPIC dérogoire.

L'analyse de ce bilan social révèle une marge de progression encore importante, pour permettre à chaque agent du ministère de travailler dans des conditions optimales et équitables, dans le respect de ses spécificités.

Sur Action publique 2022, un an après avoir évoqué le sujet pour la première fois devant ce comité, où en sommes-nous ?

A l'époque, le programme « Action publique 2022 » comprenait trois axes : améliorer la qualité des services publics, offrir aux agents publics un environnement de travail modernisé et baisser les dépenses publiques. L'Alliance du Trèfle avait déjà fait part de ses craintes que l'objectif de baisse des dépenses n'occulte les deux premiers axes du programme, comme au cours des années précédentes.

Un an après, si nous pouvons nous réjouir que les missions du ministère soient annoncées comme conservées, nous sommes très inquiets après des annonces fluctuantes au cours de l'année et les conclusions du comité interministériel de transformation publique du 29 octobre :

- sur le pilotage par la masse salariale en supprimant le schéma d'emploi qui, dans un environnement de réduction budgétaire, conduit à une approche purement comptable de la gestion des agents : entre deux agents du même corps, un gestionnaire préférera recruter un jeune en début de carrière au détriment d'un plus ancien, plus coûteux, même si ce dernier dispose de compétences techniques plus solides,
- sur l'enseignement technique agricole qui voit ses effectifs diminuer pour la première fois depuis plusieurs années alors qu'il assure un rôle fondamental pour le maillage territorial, l'image de l'agriculture et la formation initiale,



- sur l'enseignement agricole supérieur, qui connaît une augmentation des promotions d'étudiants sans augmentation des effectifs et des moyens et où beaucoup de rapprochements prévus engendrent l'inquiétude des agents,
- sur la gestion de la PAC, où alors qu'en juin était évoquée la reprise de la gestion du FEADER par l'État, il est prévu aujourd'hui de «préparer la mise en œuvre de la nouvelle PAC avec les conseils régionaux» ce qui fait craindre que des considérations politiques ne fassent perdurer la situation très pénible que vivent les agents des services d'économie agricole dans les DDT et de l'ASP depuis le début de cette programmation.
- sur le renforcement des contrôles sanitaires : alors que le rapport CAP 2022 et l'attente sociétale prônent un renforcement des contrôles, il n'est prévu dans le PLF 2019 qu'une augmentation de 40 postes pour les contrôles liés au Brexit, augmentation bien inférieure aux demandes des services concernés,
- sur la réforme de l'organisation territoriale de l'État, où des éclaircissements rapides sont attendus, car les incertitudes qui persistent augmentent graduellement les inquiétudes des agents. Dans les DDI, les agents s'interrogent sur leur devenir et notamment, leur éventuelle intégration dans les Préfectures, après une première mutualisation concernant les fonctions supports. L'Alliance du Trèfle a eu également connaissance de la mise en place d'une procédure de fusion des DDI entre les départements du Cher et de l'Indre, avec des conséquences non négligeables pour l'ambiance de travail au sein de ces structures.

Pour l'Alliance du Trèfle, le plan de transformation doit garder en permanence à l'esprit l'efficacité des services publics et les conditions de travail des agents exerçant au sein du service public qui constituaient les deux premiers axes du programme Action Publique 2022, il y a un an.

La qualité du service public rendu aux usagers dépend de la bonne adéquation entre les missions et les effectifs, avec une attention particulière sur la préservation des compétences, notamment dans la perspective des départs en retraite à intervenir au cours des prochaines années.

Pour l'Alliance du Trèfle, la qualité de vie au travail est une condition absolument nécessaire pour que le service rendu aux usagers soit de qualité et la mise en œuvre des réformes doit s'effectuer dans la concertation et dans le respect des personnes. Elle préconise l'engagement d'une réflexion avec les agents en vue d'une réelle simplification et d'une amélioration de l'organisation collective du travail (suppression de tâches redondantes, temps excessif consacré à rendre compte de son activité,...). Cette démarche devrait permettre de dégager du temps et de l'énergie.

Enfin une transformation numérique peut concourir à la modernisation des services publics si elle est réfléchie et construite avec les personnels pour que l'outil soit une aide et non un frein. Malheureusement l'expérience passée du développement mal maîtrisé d'outils numériques montre qu'ils peuvent être, a contrario, source de perte d'efficacité et de souffrance importante au travail pour les personnels.

Pour ce dernier comité technique avant les élections professionnelles, qui vont voir le renouvellement des instances de concertation, et dans le contexte social agité que nous connaissons, l'Alliance du Trèfle rappelle l'impérieuse nécessité d'un dialogue social constructif avec les organisations syndicales représentatives.